

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok

Annisah Madani Utami¹ Syifa Fauziah²

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: anisamadani37@gmail.com¹ syifa.fauziah@sttkd.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kelancaran operasional *ground handling* di industri transportasi udara, khususnya pada PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Namun, dalam praktiknya, belum semua faktor tersebut memberikan kontribusi yang konsisten terhadap peningkatan kinerja, sehingga diperlukan analisis empiris untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 77 responden yang merupakan karyawan PT Gapura Angkasa. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $1,082 < t \text{ tabel } 1,666$ dan nilai signifikansi $0,283 > 0,05$. Sebaliknya, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $2,573 > 1,666$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $3,338 > 1,666$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $85,628 > F \text{ tabel } 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta memberikan kontribusi sebesar 77% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai faktor pendukung.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study is motivated by the importance of employee performance in supporting the smooth operation of ground handling activities in the air transportation industry, particularly at PT Gapura Angkasa at Zainuddin Abdul Madjid International Airport, Lombok. Employee performance is influenced by various factors, including work motivation, training, and work environment. However, in practice, not all of these factors consistently contribute to performance improvement, thus requiring empirical analysis to determine the effect of each variable. This study aims to analyze the influence of work motivation, training, and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 77 respondents who are employees of PT Gapura Angkasa. The data analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. Hypothesis testing was conducted using the t-test to examine partial effects and the F-test to examine simultaneous effects, as well as the coefficient of determination to measure the contribution of independent variables to the dependent variable. The results indicate that partially, work motivation does not have a significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of $1.082 < t\text{-table } 1.666$ and a significance value of $0.283 > 0.05$. In contrast, training has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $2.573 > 1.666$ and

a significance value of $0.002 < 0.05$. The work environment also shows a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of $3.338 > 1.666$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation, training, and work environment significantly influence employee performance, with an F -value of $85.628 > F\text{-table } 2.73$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, contributing 77% to employee performance. Based on these findings, it can be concluded that training and work environment are the main factors influencing employee performance, while work motivation acts as a supporting factor.

Keywords: Work Motivation, Training, Work Environment, Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan industri transportasi udara di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan jumlah penumpang dan frekuensi penerbangan menyebabkan persaingan antarperusahaan jasa penerbangan semakin ketat, khususnya pada sektor *ground handling*. *Ground handling* merupakan salah satu elemen penting dalam operasional penerbangan karena berkaitan langsung dengan pelayanan penumpang, bagasi, pengaturan pesawat di apron, hingga keselamatan penerbangan. Oleh sebab itu, perusahaan *ground handling* dituntut untuk memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul agar mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman (Mangkunegara, 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan. Dalam konteks operasional penerbangan, tingginya tuntutan keselamatan dan ketepatan waktu menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek yang sangat penting. Menurut Bangun (2017), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas sesuai standar operasional perusahaan (Rivai, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif juga mampu meningkatkan fokus kerja dan produktivitas karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Robbins & Judge, 2017). PT Gapura Angkasa sebagai perusahaan penyedia jasa *ground handling* di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Majid Lombok memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kualitas pelayanan penerbangan. Namun dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala, seperti tingginya beban kerja, pola *shift* yang padat, kondisi kerja di *apron* yang panas dan bising, serta perbedaan status kepegawaian antara karyawan PKWT dan PKWTT yang berdampak pada motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan sehingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun hasilnya berbeda pada setiap organisasi. Penelitian Widya dan Palguna (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa. Penelitian Simanjutak (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan komitmen

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Gapura Angkasa. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Majid Lombok.

Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja efektif. Motivasi kerja penting dalam meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Indikator Motivasi Kerja, menurut Siagian (2018) meliputi:
 - a. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang menarik, sesuai kemampuan, dan tidak membosankan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
 - b. Pengakuan. Pengakuan berupa pujian, penghargaan, atau promosi membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi bekerja.
 - c. Tanggung jawab. Pemberian tanggung jawab membuat karyawan merasa dipercaya sehingga terdorong bekerja lebih maksimal.
 - d. Gaji. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan.
 - e. Hubungan antar pribadi. Hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.
 - f. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung membuat karyawan lebih fokus dan produktif.
2. Pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Rivai (2018), pelatihan membantu karyawan memahami tugas dan meningkatkan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Indikator Pelatihan, menurut Rivai (2018) meliputi:
 - a. Materi. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mudah dipahami peserta.
 - b. Metode. Metode pelatihan adalah cara penyampaian materi agar peserta lebih mudah memahami pelatihan.
 - c. Prinsip pembelajaran. Prinsip pembelajaran menekankan keterlibatan aktif peserta agar pelatihan berjalan efektif.
 - d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas. Fasilitas pelatihan yang memadai membantu proses pelatihan menjadi lebih nyaman dan lancar.
 - e. Kemampuan peserta pelatihan. Kemampuan peserta mempengaruhi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
3. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan kerja (Sedarmayanti, 2018). Indikator Lingkungan Kerja, menurut Sedarmayanti (2018) meliputi:
 - a. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja dan fasilitas yang digunakan karyawan, seperti peralatan kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan keamanan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan bekerja.

- b. Lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan yang dapat memengaruhi semangat, kerja sama, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan, menurut Bangun (2017) meliputi:
- a. Kuantitas pekerjaan. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
 - b. Kualitas pekerjaan. Hasil kerja karyawan yang sesuai standar perusahaan.
 - c. Ketepatan waktu. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang ditentukan.
 - d. Kehadiran. Kedisiplinan karyawan dalam datang dan bekerja sesuai jam kerja.
 - e. Kemampuan kerja sama. Kemampuan karyawan bekerja sama dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif menggunakan data numerik dan analisis statistik (Creswell, 2017). Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian berjumlah 77 karyawan PT Gapura Angkasa cabang Lombok. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert*. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pada uji validitas pertanyaan kuesioner dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan dikatakan tidak valid apabila nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	sig (0,05)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,754	0,224	0,000	Valid
	X1.2	0,672	0,224	0,000	Valid
	X1.3	0,691	0,224	0,000	Valid
	X1.4	0,618	0,224	0,000	Valid
	X1.5	0,700	0,224	0,000	Valid
	X1.6	0,705	0,224	0,000	Valid
	X1.7	0,668	0,224	0,000	Valid
	X1.8	0,291	0,224	0,000	Valid
	X1.9	0,515	0,224	0,000	Valid

	X1.10	0,563	0,224	0,000	Valid
	X1.11	0,639	0,224	0,000	Valid
	X1.12	0,413	0,224	0,000	Valid
	X1.13	0,567	0,224	0,000	Valid
	X1.14	0,561	0,224	0,000	Valid
	X1.15	0,721	0,224	0,000	Valid
	X1.16	0,621	0,224	0,000	Valid
	X1.17	0,600	0,224	0,000	Valid
	X1.18	0,532	0,224	0,000	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	sig (0,05)	Keterangan
Pelatihan (X2)	X2.1	0,592	0,224	0,000	Valid
	X2.2	0,678	0,224	0,000	Valid
	X2.3	0,596	0,224	0,000	Valid
	X2.4	0,582	0,224	0,000	Valid
	X2.5	0,551	0,224	0,000	Valid
	X2.6	0,566	0,224	0,000	Valid
	X2.7	0,495	0,224	0,000	Valid
	X2.8	0,548	0,224	0,000	Valid
	X2.9	0,711	0,224	0,000	Valid
	X2.10	0,638	0,224	0,000	Valid
	X2.11	0,583	0,224	0,000	Valid
	X2.12	0,500	0,224	0,000	Valid
	X2.13	0,662	0,224	0,000	Valid
	X2.14	0,537	0,224	0,000	Valid
	X2.15	0,582	0,224	0,000	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	sig (0,05)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,660	0,224	0,000	Valid
	X3.2	0,627	0,224	0,000	Valid
	X3.3	0,	0,224	0,000	Valid
	X3.4	0,571	0,224	0,000	Valid
	X3.5	0,512	0,224	0,000	Valid
	X3.6	0,722	0,224	0,000	Valid
	X3.7	0,685	0,224	0,000	Valid
	X3.8	0,497	0,224	0,000	Valid
	X3.9	0,725	0,224	0,000	Valid
	X3.10	0,755	0,224	0,000	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	sig (0,05)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,561	0,224	0,000	Valid
	Y.2	0,550	0,224	0,000	Valid
	Y.3	0,531	0,224	0,000	Valid
	Y.4	0,555	0,224	0,000	Valid
	Y.5	0,585	0,224	0,000	Valid
	Y.6	0,680	0,224	0,000	Valid
	Y.7	0,508	0,224	0,000	Valid
	Y.8	0,447	0,224	0,000	Valid
	Y.9	0,516	0,224	0,000	Valid
	Y.10	0,675	0,224	0,000	Valid
	Y.11	0,522	0,224	0,000	Valid
	Y.12	0,692	0,224	0,000	Valid
	Y.13	0,644	0,224	0,000	Valid
	Y.14	0,387	0,224	0,000	Valid
	Y.15	0,544	0,224	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Nilai yang disyaratkan Cronbach's Alpha yaitu 0,60, artinya tiap variabel nilainya harus lebih besar dari atau sama dengan 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach'Alpha	Minimal Cronbach'Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,895	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,864	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (Y)	0,801	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62636071
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,051
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji *one-sample kolmogorov-smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05). Maka, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, yang memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

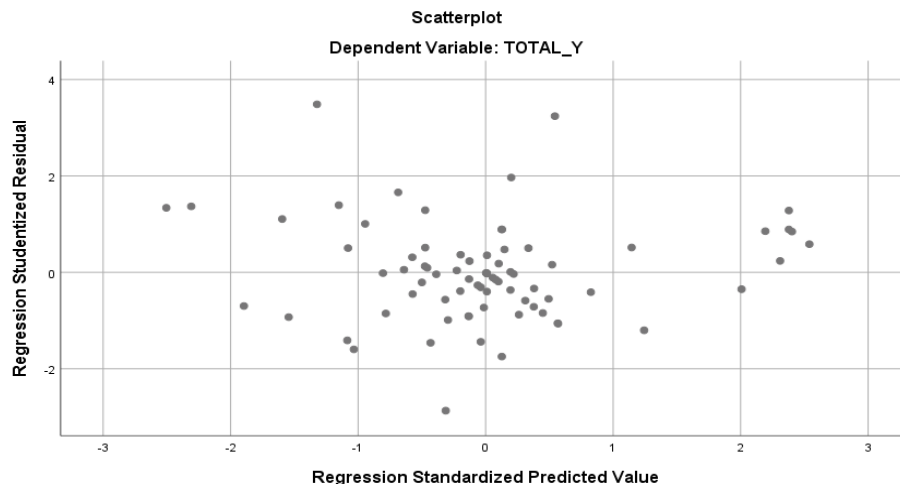
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,609	2,426		2,724	,008		
	Motivasi Kerja_X1	,118	,109	,158	1,082	,283	,143	6,997
	Pelatihan_X2	,339	,132	,355	2,573	,012	,159	6,277
	Lingkungan Kerja_X3	,572	,171	,406	3,338	,001	,204	4,893

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Hasil tersebut terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai VIF variabel motivasi kerja adalah 6,997, nilai VIF variabel pelatihan adalah 6,277 dan nilai VIF

variabel lingkungan kerja adalah 4,893. Hal Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Jika dilihat dari nilai *tolerance*, variabel motivasi kerja yaitu 0,143, nilai *tolerance* variabel pelatihan yaitu 0,159 dan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja yaitu 0,204. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian *tolerance* karena memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

Hasil uji *Scatterplot* diatas, grafik menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,609	2,426		2,724	,008
	Motivasi Kerja_X1	,118	,109	,158	1,082	,283
	Pelatihan_X2	,339	,132	,355	2,573	,002
	Lingkungan Kerja_X3	,572	,171	,406	3,338	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 6,609 sedang nilai (b /koefisien regresi) sebesar 0,118, 0,339 dan 0,572 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 6,609 + 0,118 X_1 + 0,339 X_2 + 0,572 X_3$

1. Kostanta sebesar 6,609 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 6,609.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,118 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,118. Koefisien regresi tersebut

bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.

3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,339 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pelatihan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,339. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,572 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,572. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif.

Uji Parsial (uji t)

Dari *Degrees of Freedom* menunjukkan bahwa nilai r tabel berada: $df = n - k - 1$ atau $77 - 3 - 1 = 73$. Jika ditarik ke arah sig. 0,05 maka diperoleh t tabel 1,666. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,609	2,426		2,724	,008
	Motivasi Kerja_X1	,118	,109	,158	1,082	,283
	Pelatihan_X2	,339	,132	,355	2,573	,002
	Lingkungan Kerja_X3	,572	,171	,406	3,338	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Hasil uji t menjelaskan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,082 < dari t tabel sebesar 1,666 dan nilai sig. 0,283 > 0,05. Artinya hipotesis pertama (H1) ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian pelatihan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,573 > dari t tabel sebesar 1,666 dan nilai sig. 0,002 < 0,05. Artinya hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,338 > 1,666 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1844,756	3	614,919	85,628	,000 ^b
	Residual	524,231	73	7,181		
	Total	2368,987	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X3, Pelatihan X2, Motivasi Kerja X1						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X3, Pelatihan_X2, Motivasi Kerja_X1

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $85,628 > F$ tabel 2,73 dengan signifikan *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis keempat (H4) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi bahwa persentase pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y dapat diketahui dengan menggunakan nilai *Adjusted R Squared*.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,779	,770	2,680
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan pada hasil tersebut diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu 0,770 atau sebesar 77%. Kemudian hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa kekuatan hubungan variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y sangat kuat, berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan nilai korelasi sebesar 0,882.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa. Nilai signifikansi sebesar 0,283 menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Kondisi ini dipengaruhi oleh adanya perbedaan status kepegawaian antara karyawan PKWT dan PKWTT yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan. Implikasinya, perusahaan perlu meningkatkan motivasi intrinsik melalui penghargaan, komunikasi yang baik, dan kesempatan pengembangan karier. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan ground handling. Pelatihan yang efektif juga membantu karyawan memahami SOP dan teknologi operasional terbaru di lingkungan bandar udara. Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,338. Lingkungan kerja fisik seperti kondisi *apron* yang panas, bising, dan penuh risiko keselamatan membutuhkan dukungan fasilitas kerja yang memadai dan penerapan keselamatan kerja yang baik. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja juga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Secara simultan, motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 77% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT Gapura Angkasa. Perusahaan perlu memperkuat program pelatihan, meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar kualitas pelayanan penerbangan semakin optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok, sedangkan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mampu menciptakan kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja yang lebih baik. Secara simultan, motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 77%. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas program pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, serta memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karier karyawan agar kinerja dan kualitas pelayanan *ground handling* dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Creswell (2017). Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Campuran. Yogyakarta: Pusat Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2018). Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjutak, A. G. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandara Juanda T2 (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Widya, B. A., & Palguna, I. D. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Joumpa Pt. Gapura Angkasa (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).